



JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 2015

 SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET
Broschyr 2015



Social- och hälsovårdsministeriets broschyr 2015

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 2015

■ SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET
Helsingfors 2015

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 2015

ISBN 978-952-00-3747-5 (inh.)

ISBN 978-952-00-3748-2 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-3748-2

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3748-2>

<http://www.stm.fi/sv/publikationer>

Omslagsfoto: iStockphoto

Förlag: Social- och hälsovårdsministeriet

Layout: VNHY/publikationsproduktion

Tryck: Lönnberg Painot Oy, Helsingfors 2015



4041 0017
Trycksak

Innehåll

Jämställdhetslagen i korthet	7
Främjande av jämställdheten	10
Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten	10
Kvoterna och jämställdhetskravet.....	11
Jämställdheten inom utbildning och undervisning	14
Jämställdhetsplanen på läroanstalten	15
Främjande av jämställdheten på arbetsplatsen	16
Jämställdhetsplanen på arbetsplatsen	17
Förbud mot diskriminering	23
Allmänna förbud mot diskriminering	23
Direkt och indirekt diskriminering	23
Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön	24
Vad är inte diskriminering?	26
Särskilda förbud mot diskriminering och gottgörelse.....	27
Diskriminering i arbetslivet	27
Diskriminering av arbetstagare vid anställning	27
Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet	29
Diskriminering i fråga om lön och andra anställningsvillkor	29

Diskriminering vid ledning och fördelning av arbetet och vid ordnande av arbetsförhållandena	31
Diskriminering vid uppsägning, avslutande av anställningsförhållande och permittering	32
Förbud mot motåtgärder	32
Trakasserier på arbetsplatser	33
Arbetsgivarens utredning till arbetstagaren	34
Arbetsstagarrepresentantens rätt att få löneuppgifter	34
Diskriminering vid läroanstalter	35
Diskriminering i intresseorganisationer	37
Diskriminering vid tillhandahållandet av varor och tjänster	37
Gottgörelse vid diskriminering	38
Diskriminerande annonsering	40
Tillsyn över jämställdhetslagen	41
Jämställdhetsombudsmannen	41
Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden	42
BILAGOR	
Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609)	44
FN:s konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor och EU:s jämställdhetsdirektiv	63

Jämställdhetslagen i korthet

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhetslagen tillämpas i regel i all samhällelig verksamhet och på alla livsområden. Lagen tillämpas inte på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet och inte heller på religionsutövning.

Jämställdhetslagen innehåller tre typer av bestämmelser: bestämmelser om främjandet av jämställdhet, förbud mot diskriminering samt bestämmelser om rättsskydd och tillsyn.

I. Bestämmelserna om främjandet av jämställdhet handlar om att myndigheter, utbildningsanordnare och andra samfund som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare är skyldiga att främja jämställdhet. Myndigheterna ska utvärdera all sin verksamhet ur olika könsperspektiv och ta fram metoder som främjar jämställdhet. Jämställdheten främjas också genom kvotering. På läroanstalter och i arbetslivet främjas jämställdheten bland annat med jämställdhetsplaner.

2. I de allmänna förbuden mot diskriminering definieras och förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera är också diskriminering. Motåtgärder, alltså att man försvagar en persons ställning till följd av åberopande av rättigheter, anses vara diskriminering. Diskrimineringsgrunden kan också gälla en närstående person eller så kan diskrimineringen grundas på en presumtion.

I de särskilda förbuden mot diskriminering definieras diskriminerande förfaranden i arbetslivet, vid läroanstalter, i intresseorganisationer samt i tillhandahållandet av varor och tjänster. Den som bryter mot dessa förbud kan krävas på gottgörelse. Arbetsgivare och läroanstalter är skyldiga att på begäran lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som misstänker denna typ av diskriminering.

3. Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska se till att jämställdhetslagen följs. Jämställdhetsombudsmannen ger anvisningar och råd om hur jämställdhetslagen ska tillämpas till exempel i fråga om förbud mot diskriminering och jämställdhetsplanering. Nämnden kan vid vite förbjuda det diskriminerande förfarandet och på föredragning av jämställdhetsombudsmannen förplikta att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. I sista hand kan den som misstänker diskriminering väcka talan om gottgörelse i tingsrätten. Enligt principen om delad bevisbörda har bevisbördan för den som misstänker diskriminering lindrats. Strafflagen innehåller bestämmelser om diskrimineringsbrott, arbetsbrott och sexualbrott.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), dvs. jämställdhetslagen, trädde i kraft den 1 januari 1987, och sedan dess har den ändrats flera gånger. Lagen reviderades senast i samband med stiftandet av den nya diskrimineringslagen i början av 2015. Det var då man i jämställdhetslagen inkluderade förbuden mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck samt skyldigheten att förebygga sådan diskriminering, utvidgade skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan till grundskolorna, preciserade bestämmelserna om arbetsgivarens jämställdhetsplan och lönekartläggning, fastställde bestämmelserna om jämställdhetsombudsmannens oberoende ställning samt bildade den nya diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Med könsidentitet avses i jämställdhetslagen personens upplevelse av sin könstillhörighet. Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Bestämmelserna om diskriminering i jämställdhetslagen omfattar också diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

I diskrimineringslagen (1325/2014) förbjuds diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. I diskrimineringslagen föreskrivs också om främjande av likabehandling. Diskrimineringsombudsmannen, arbetarskyddsmyndigheterna och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen.

Främjande av jämställdheten

Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten

Jämställdhetslagen förpliktigar myndigheterna att i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt. Skyldigheten omfattar alla statliga och kommunala myndigheter och gäller inom samtliga branscher. Myndigheterna är också skyldiga att på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Förvaltningen ska utvecklas så att man skapar och befäster sådana förfaranden och sådan praxis som behövs för att man ska kunna beakta jämställdheten. Framför allt ska de förhållanden ändras som förhindrar att jämställdhet uppnås. Jämställdheten ska beaktas på nämnda sätt i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

I myndigheternas verksamhet främjas jämställdheten bland annat genom integrering av könsperspektivet. Det innebär att man i planeringen, beredningen, förverkligandet och uppföljningen av alla beslut och åtgärder särskilt tar hänsyn till hur de påverkar såväl kvinnor som män. Genom integreringen strävar man efter att analysera konsekvenserna av myndigheternas verksamhet för kvinnor och män i alla verksamhetsfaser och inom olika samhällsområden samt att beakta båda könens förhållanden och intressen på ett rättvist sätt. Myndigheterna

ska utveckla och ta i bruk verktyg som främjar jämställdheten, till exempel könskonsekvensanalyser, indikatorer eller höranden som beskriver jämställdheten samt statistik specificerad enligt kön. Myndigheterna bör också planera hur uppföljningen ska organiseras inom de olika organen. För att kunna avlägsna hindren för jämställdhet måste man bedriva aktiv informationsökning.

Med tillhandahållande av tjänster avses tjänster som produceras av en myndighet eller en privat instans och som en statlig eller kommunal myndighet erbjuder i form av offentliga tjänster, till exempel tjänster inom det sociala området, utbildning, kultur, arbetskraft, trafik och fritid. Bestämmelsen gäller tillhandahållandet av både lagstadgade och behovsprövade tjänster. Vid tillhandahållandet av tjänster ska både kvinnors och mäns behov, värderingar och intressen beaktas lika. Tjänsterna ska också ordnas så att de som tillhör en könsminoritet kan använda dem.

Myndigheterna kan vid sidan av de lagstadgade personalpolitiska jämställdhetsplanerna även utarbeta och verkställa operativa jämställdhetsplaner för sina verksamheter och tjänster.

Kvoterna och jämställdhetskravet

Ett av jämställdhetslagens grundläggande mål är att kvinnor och män ska kunna delta på lika villkor i beslutsfattandet och planeringen i samhället.

I statliga kommittéer, delegationer, arbetsgrupper och andra motsvarande berednings-, planerings- och beslutsorgan ska kvinnor och män

vara representerade till minst 40 procent vardera. Kvotbestämmelsen tillämpas inte om en delegation eller motsvarande tillsätter en sektion eller arbetsgrupp internt.

Även i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera. I kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen anges inte närmare vad som avses med kommunalt organ. Enligt 17 § i kommunallagen är kommunens organ fullmäktige, kommunstyrelsen och dess sektioner, direktioner och deras sektioner samt kommittéer. Högsta förvaltningsdomstolen har konstaterat att de kommunala organ som avses i kvotbestämmelsen i vissa fall kan vara andra än de organ som räknas upp i 17 § i kommunallagen, till exempel arbetsgrupper.

Organ för kommunal samverkan är till exempel samkommunfullmäktige, samkommunstämmor och samkommunstyrelser samt kommunernas gemensamma organ såsom nämnder, direktioner, kommittéer och regionsamarbetsdelegationer. I många fall väljer en kommun direkt ledamöterna i ett organ för kommunal samverkan, till exempel samkommunfullmäktige eller ett sådant gemensamt organ som avses i 77 § i kommunallagen. Kommunerna bör förhandla om organets sammansättning i förväg så att den slutliga sammansättningen följer kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen.

Den myndighet som bereder tillsättandet av ett organ ska se till att kvotbestämmelsen följs. Kvotbestämmelsen gäller både ordinarie ledamöter och suppleanter och båda sammansättningarna separat. Redan vid nomineringen av kandidater ska man beakta att kravet på

representanter av bägge könen kan uppfyllas och man bör påminna om kvoterna redan när man ber om förslag på kandidater. Myndigheter och de parter som utser kandidater ska i möjligaste mån föreslå både en man och en kvinna för varje post.

I tabellen nedan anges det minsta antalet kvinnor och män i organ av olika storlek:

Ledamöter	Kvinnor/män, minst	Ledamöter	Kvinnor/män, minst
2	1	11	5
3	1	12	5
4	2	13	6
5	2	14	6
6	3	15	6
7	3	16	7
8	4	17	7
9	4	18	8
10	4	19	8
		20	8

Om ett organ som utövar offentlig makt eller å andra sidan ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan som består av förtroendevalda, ska det finnas en jämn representation av kvinnor och män i organet.

Undantag från principen om jämn representation och kvotbestämelsen får göras endast av särskilda skäl. Ett särskilt skäl är till exempel

att det inte finns antingen kvinnor eller män i sådana uppgifter från vilka man utser representanter till de ledande organen. Ett särskilt skäl kräver alltid en motivering.

Jämställdheten inom utbildning och undervisning

Enligt jämställdhetslagen ska myndigheter, utbildningsanordnare och andra samfund som tillhandahåller utbildning eller undervisning se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män ges lika möjligheter till utbildning och avancemang inom yrket. Samma parter ska se till att undervisningen, forskningen och undervisningsmaterialen stöder jämställdheten. Jämställdheten ska främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad. Diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska förebyggas på ett målinriktat och planmässigt sätt.

Detta innebär bland annat att urvalet till en utbildning ska baseras på individuella faktorer, inte könsrelaterade. Man bör sträva efter att på alla utbildningsstadier ändra sådana tänkesätt och handlingsmönster som leder till stereotypa val av utbildning och yrke enligt kön. I lärarutbildningen bör man fästa uppmärksamhet vid hur skolornas verksamhetsprinciper och lärarnas eget agerande påverkar elevernas uppfattningar om vilka yrken och utbildningsområden som är lämpliga för flickor och pojkar. Det är viktigt att ta fram undervisningsmaterial som inte skapar fördomar eller stereotypa åsikter om könsroller. Kunskapen om könsidentitetens och könsuttryckets individualitet måste ökas.

Jämställdhetsplanen på läroanstalten

Syftet med det planmässiga jämställdhetsarbetet är att säkerställa att man inom utbildning och undervisning systematiskt arbetar för att främja jämställdhet mellan könen och förebygga diskriminering. På läroanstalter genomförs detta arbete bland annat med hjälp av en jämställdhetsplan.

Utbildningsanordnaren ansvarar för att läroanstalterna utarbetar en jämställdhetsplan varje år. Skyldigheten omfattar även grundskolor, som ska utarbeta en jämställdhetsplan före 2017. Syftet är att på detta sätt säkerställa systematiskt jämställdhetsarbete, där de nödvändiga åtgärderna fastställs utifrån förutsättningarna för respektive läroanstalt. Jämställdhetsplanen utarbetas i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande, som från början ska delta i jämställdhetsplaneringen med hänsyn till deras ålder och mognad.

Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget och -problemen vid läroanstalten, de åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och en utvärdering av hur den tidigare jämställdhetsplanen har genomförts och av dess resultat. Det är viktigt att tydligt förklara för eleverna vad redogörelsen av jämställdheten gäller.

När jämställdhetsplanen utarbetas ska särskilt avseende fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inlärninng och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Då man bereder planen och fattar beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder ska man beakta förebyggandet av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder.

Främjande av jämställdheten på arbetsplatsen

Enligt jämställdhetslagen är varje arbetsgivare skyldig att på ett mål-inriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Skyldigheten gäller såväl offentliga och privata arbetsgivare oberoende av antalet arbetstagare. Arbetstagarnas upplevelse av en jämlik och rättvis behandling påverkar motivationen och trivseln på arbetet.

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Arbetsgivaren är också skyldig att på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Arbetsgivaren kan inte frånsäga sig skyldigheten att främja jämställdheten med hänvisning till negativa attityder. Kundernas förväntningar eller de egna arbetstagarnas motstånd får till exempel inte stå i vägen för en lika behandling av kvinnor och män.

Jämställdhetsplanen på arbetsplatsen

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Personalrepresentanterna ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Detta innebär att man måste säkerställa reella möjligheter för personalrepresentanterna att delta i beredningen och att påverka planens innehåll i de olika faserna av arbetet med planen. Arbetsgivaren ska ge personalrepresentanterna tillräcklig information för att kunna behandla frågan.

Jämställdhetsplanen redogör för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, och den ska gälla framför allt löner och andra anställningsvillkor.

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska också beaktas. Planen kan innehålla mål både på kort och lång sikt. Den kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller utarbetas tillsammans med likabehandlingsplanen. Arbetsgivaren ansvarar för att jämställdhetsplanen uppfyller kraven i jämställdhetslagen och innehåller också en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en lönekartläggning.

Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, de åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och en utvärdering av resultaten av den tidigare planen.

I Redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen

Redogörelsen ska innehålla både en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter (lönekartläggning).

För detta ändamål samlar man in nödvändiga uppgifter om jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Redogörelsen för jämställdhetsläget kan gälla till exempel ansökningsförfaranden, fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter, karriärsavancemang, arbetsförhållanden, personalutbildning, deltagande i projektgrupper och andra arbetsgrupper, möjligheterna att förena arbete med familjeliv till exempel genom att ta ut familjeledighet och nyttja stödande arbetsarrangemang, arbetsklimatet, attityderna till jämställdhet, ledarskap och arbetarskydd.

Uppgifterna kan tas från statistik men bör också samlas in genom enkäter och utredningar. Man kan till exempel lägga till frågor om jämställdhet i enkäter om trivseln på arbetet eller andra arbetsplatsenkäter och analysera dem ur kvinnors och mäns perspektiv. Jämställdhetsenkäten som finns på www.tasa-arvokysely.fi kan användas till redogörelsen.

Lönekartläggning

Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Målet är alltså att klarlägga om kvinnor och män behandlas lika i fråga om lön och arbeten med samma svårighetsgrad. Även om det inte framkommer löneskillnader på grund av kön i lönekartläggningen är arbetsgivaren alltid ansvarig för att lönerna är icke-diskriminerande.

För att göra lönekartläggningen går man igenom de lönesystem som används, vilka personer lönesystemen omfattar och hur de tillämpas. Det är viktigt att lönesystemen är så tydliga och transparenta som möjligt. Lönekartläggningen ska omfatta alla som är anställda hos arbetsgivaren, även deltidsanställda och visstidsanställda. Alla anställda ska tas med i samma lönekartläggning.

I kartläggningen bedöms de totala lönerna. Med lön avses alla ekonomiska förmåner som arbetsgivaren betalar för arbete. Enskilda arbetstagares löner får användas i utredningen, med

den slutgiltiga lönekartläggningen ska sammanställas så att lönesummorna inte kan förknippas med enskilda arbetstagare.

När lönerna kartläggs utreder man först vilken kravprofil kvinnors och mäns arbeten tillhör enligt arbetsgivarens bedömningssystem eller i vilken grupp de är placerade enligt andra lönegrupperingar som används i företaget. Syftet med lönekartläggningen bör tas i beaktande när man gör klassificeringen. Eftersom jämställdhetslagstiftningen förutsätter att lika lön ska betalas till kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete är det viktigt att bedöma om arbeten som de facto är lika krävande är placerade på samma lönenivå. När man definierar likvärdigt arbete är det önskvärt att man använder ett särskilt system för bedömning av olika uppgifters kravprofil. Då kan man göra en jämförelse enligt kön av kravprofilen och lönen för arbeten utförda av arbetstagare som omfattas av olika kollektivavtal.

För respektive grupp i lönekartläggningen beräknar man medellönen för männen och för kvinnorna som ingår i gruppen. Medellönerna kan anges i euro eller så kan till exempel kvinnornas lön anges i procent av männens lön. Om granskningen visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Med tydliga skillnader avses att medellönerna för kvinnorna och männen i grupperna entydigt skiljer sig åt. Systematiskt återkommande skillnader är fog för att granska även mindre skillnader. För att utreda orsakerna till skillnader som framkommit granskar man de viktigaste lönedelarna.

Alla lönedelar ska vara icke-diskriminerande i sig. Detta gäller den uppgiftsrelaterade lönedelen liksom allehanda lönetillägg baserade på personlig prestation och kompetens samt resultatbonusar.

Man ska också bedöma om grunderna till löneskillnaderna kan anses vara motiverade utifrån jämställdhetslagstiftningen, dvs. om de är sådana godtagbara skäl som avses i jämställdhetslagstiftningen. Om det inte finns något godtagbart skäl till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder. Lönediskriminering ska utredas och åtgärdas snabbt. Diskriminering som lönestatistiken visar måste också korrigeras. Övriga korrigerande åtgärder bör inkluderas i jämställdhetsplanen. En sådan åtgärd är till exempel en tidsplan för utjämnings av löneskillnader om en grupp av arbetstagare har halkat efter i löneutvecklingen. Lönekartläggningen kan man utnyttja på basen av jämställdhetsplanen även på bredare front och vid behov uppmärksamma till exempel karriärsavancemang.

2 Åtgärder för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet

Utifrån redogörelsen fattas beslut om vilka åtgärder man behöver vidta för att främja jämställdheten. Man kommer också överens om målen, metoderna och tidsplanen för åtgärderna samt hur de ska följas upp. Enligt lagen ska åtgärder för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet läggas fram. Om omotiverade löneskillnader har upptäckts ska man lägga fram

metoder för hur de ska rättas till och hur åtgärderna ska följas upp. En överenskommelse om uppföljningen behövs som grund för utvärderingen av resultaten.

3 Utvärdering av resultatet av den tidigare planen

Utvärderingen gäller den tidigare planens genomförande och uppnådda resultat. Utvärderingen av resultaten ger viktig information bland annat om hur mekanismer som korrigerar lönerna fungerar och om vad som behöver förbättras. Utvärderingen behövs för att man ska kunna vidareutveckla en effektiv verksamhet och den används också som utgångspunkt för nästa plan.

Det är viktigt att man på arbetsplatserna följer upp hur ökad löneflexibilitet och lönesystem påverkar lönejämställdheten och att man påverkar utvecklingen så att arbetskraven inom kvinno-dominerade yrken och de egenskaper som dessa yrken kräver beaktas på lämpligt sätt i lönesystemen. Lönesystemet ska reagera på förändringar i såväl kvinnors som mäns arbete så att en ökad arbetsbörda och höjda arbetskrav också ger utslag i lönen.

Hela personalen ska aktivt informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringar av den. Planen ska dessutom finnas enkelt tillgänglig för alla arbetstagare.

Arbetsgivarpart och arbetstagarpart kan lokalt avtala om att lönekartläggningen som ingår i jämställdhetsplanen genomförs minst vart tredje år om övriga delar av jämställdhetsplanen upprättas en gång per år.

Förbud mot diskriminering

Allmänna förbud mot diskriminering

I jämställdhetslagen definieras och förbjuds diskriminering på grund av kön. Förbudet gäller lagens hela tillämpningsområde, dvs. i regel alla samhällsområden och alla situationer där diskriminering kan förekomma.

Direkt och indirekt diskriminering

Med direkt diskriminering på grund av kön avses att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning samt att personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med indirekt diskriminering på grund av kön avses att en person försätts i olika ställning med stöd av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som ger sken av att vara neutrala avseende kön, könsidentitet eller könsuttryck, men som i praktiken kan missgynna personen på grund av hans eller hennes kön. Med indirekt diskriminering avses också att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. I sådana fall kan behandlingen av personer av samma kön jämföras sinsemellan.

Indirekt diskriminering är i lagen förenad med s.k. ansvarsfrihetsgrund. Enligt den ska ett förfarande inte betraktas som diskriminering om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan (diskriminering på grund av närstående och antagen diskriminering). Det är till exempel förbjudet att trakassera en person för att han eller hon tillhör samma familj som en transperson eller att försätta en person i olika ställning för att hon antas vara gravid under en arbetsintervju.

Befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck betraktas som diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön betraktas som diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Med sexuella trakasserier avses i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Sexuella trakasserier kan komma till uttryck till exempel på följande sätt:

- sexuellt insinuerande gester eller miner
- oförskämt prat med sexuell underton, oanständiga skämt samt påpekanden eller frågor om figuren, klädseln eller privatlivet
- material, meddelanden eller telefonsamtal med sexuell underton
- fysisk beröring
- förslag eller krav på könsumgänge eller annat sexuellt umgänge
- våldtäkt eller försök till våldtäkt.

Med trakasserier på grund av kön avses i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Trakasserier på grund av kön kan komma till uttryck till exempel på följande sätt:

- kränkning av en persons kön, könsidentitet eller könsuttryck
- mobbning på arbetsplats eller i skola, om mobbningen baserar sig på den mobbades kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Arbetsgivare, läroanstalter, intresseorganisationer och aktör som tillhandahåller varor eller tjänster gör sig skyldiga till diskriminering om de underlåter sig att förhindra trakasserier när de blir medvetna om dem.

Trakasserier som betraktas som brott definieras i strafflagen.

Vad är inte diskriminering?

Ett särskilt skydd för gravida och kvinnor som nyligen fött barn eller bestämmelser om att värnplikt endast gäller för män är inte diskriminering enligt jämställdhetslagen. Andra föreningar än egentliga arbetsmarknadsorganisationer gör sig inte skyldiga till diskriminering när de godkänner enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar, om detta grundar sig på bestämmelser i föreningens stadgar. Om föreningen är en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen förutsätts dessutom att organisationen strävar efter att uppfylla syftet med jämställdhetslagen. Det är inte heller fråga om diskriminering om man med tillfälliga specialåtgärder som grundar sig på en jämställdhetsplan strävar efter att främja jämställdhet i praktiken för att uppfylla syftet med jämställdhetslagen.

Särskilda förbud mot diskriminering och gottgörelse

De särskilda förbuden mot diskriminering kompletterar de allmänna förbuden mot diskriminering och definierar diskriminerande förfaranden i arbetslivet, på läroanstalter, i intresseorganisationer samt i tillhandahållandet av varor och tjänster. Den som bryter mot dessa förbud kan krävas på gottgörelse. Arbetsgivare och läroanstalter är skyldiga att på begäran lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som misstänker denna typ av diskriminering.

Diskriminering i arbetslivet

Diskriminering av arbetstagare vid anställning

En arbetsgivare gör sig skyldig till diskriminering om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art.

En arbetsgivare kan välja uttryckligen en man eller en kvinna till en uppgift, om det på grund av arbetets eller uppgiftens art finns ett vägande och godtagbart skäl till det. Exempelvis kan man i vissa situationer söka antingen en kvinnlig eller manlig säkerhetskontrollant eller

så kan ett anställningsförhållande vara så personligt att man vill anställa uttryckligen en man eller en kvinna. Detta kan komma i fråga till exempel när en äldre person vårdas hemma.

Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja den person som arbetsgivaren anser vara bäst lämpad för en uppgift, men lagen strävar efter att förhindra att en arbetstagare grundlöst väljs på grund av kön så att en person som är mera meriterad förbigås. Likaså syftar lagen till att förhindra att någotdera könet gynnas när man väljer personer som redan är anställda på en arbetsplats till nya uppgifter eller utbildning.

När det finns både kvinnor och män bland de arbetssökande ska arbetsgivaren göra en meritjämförelse. Vid meritjämförelser är de urvalskriterier som arbetsgivaren har fastställt på förhand mycket viktiga. I allmänhet beaktas de arbetssökandes utbildning, tidigare arbetserfarenhet och sådana egenskaper, kunskaper och färdigheter som är till nytta med tanke på uppgiften och som således kan betraktas som ytterligare meriter. Sammanfattningsvis krävs det ett skäl som är godtagbart enligt allmän måttstock om den mest meriterade personen inte väljs. Ett sådant skäl kan vara till exempel skillnaden i personlig lämplighet mellan den som väljs och den som inte väljs. Det är arbetsgivarens uppgift att visa att det finns ett sådant skäl.

Vid ett urval får en arbetstagare inte heller diskrimineras på grund av sin könsidentitet eller sitt könsuttryck.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Diskriminering på grund av kön innebär att personer försätts i olika ställning på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar. En arbetsgivare får inte vid anställning eller uttagning till utbildning förbigå en person på grund av graviditet, förlossning eller familjeledighet. Det är också förbjudet att på grund av dessa orsaker säga upp en arbetstagare eller på något annat sätt begränsa anställningsförhållandets längd eller fortgång. Personer får inte heller sättas i olika ställning på grund av graviditet, förlossning och familjeledighet vid beslut om lönevillkor eller andra anställningsvillkor.

I praktiken är dessa bestämmelser relevanta framför allt i fråga om anställningsförhållanden för viss tid. En arbetsgivare kan till exempel inte förbigå en gravid arbetssökande vid valet av arbetstagare till ett anställningsförhållande för viss tid. Ett anställningsförhållande för viss tid kan inte heller begränsas så att det bara gäller fram till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten och man får inte låta bli att förnya ett anställningsförhållande för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet när arbetet fortsätter.

Diskriminering i fråga om lön och andra anställningsvillkor

Arbetsgivarens förfarande är diskriminerande om arbetsgivaren tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön, sin könsidentitet eller sitt könsuttryck försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra

arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete.

Med samma arbete avses arbeten som helt eller nästan helt motsvarar varandra. Likvärdiga arbeten kan i den betydelsen som avses i jämställdhetslagen också vara arbeten som sinsemellan är mycket olika. Vid bedömningen av om arbetena är likvärdiga ska man fästa uppmärksamhet vid uppgifternas art och innehåll samt vid de krav som arbetsuppgifterna ställer på den som utför dem och på arbetsförhållandena.

Förbudet mot lönediskriminering gäller alla de ersättningar för arbete eller uppgifter som en arbetstagare får direkt eller indirekt av sin arbetsgivare i form av pengar eller naturaförmåner.

Varje del av lönen ska i sig vara icke-diskriminerande. Om arbetstagarna utför samma eller likvärdigt arbete ska de delar av lönen som baseras sig på arbetets kravprofil vara lika stora. Även olika lönetillägg ska vara icke-diskriminerande och det ska finnas ett godtagbart skäl till de löneskillnader som eventuellt uppkommer genom lönetilläggen.

Ett godtagbart skäl till löneskillnader kan till exempel vara arbetstagarens utbildning, yrkesskicklighet, initiativförmåga och i vissa fall även en konkurrenssituation som beror på brist på yrkeskunnig arbetskraft. Om arbetsgivaren kan ange ett godtagbart skäl till löneskillnaderna ska man ändå bedöma om det är en förklaring till hela löneskillnaden eller bara till en del av den. Exempelvis arbets- eller tjänstekollektivavtal eller administrativa bestämmelser utgör inte i sig ett sådant skäl.

De arbetstagare vars löner jämförs behöver inte samtidigt vara anställda hos arbetsgivaren. En arbetstagares lön kan till exempel jämföras med föregångarens.

Diskriminering vid ledning och fördelning av arbetet och vid ordnande av arbetsförhållandena

Arbetsgivaren gör sig skyldig till diskriminering om arbetsgivaren leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön, sin könsidentitet eller sitt könsuttryck.

Arbetsledning omfattar till exempel övervakning av arbetet och av hur arbetstiden utnyttjas, ordnande av arbetslokaler, utdelning av arbetsredskap samt utveckling av arbetstagarnas uppgifter och yrkesskicklighet. Det är diskriminerande att till exempel fördela arbetsuppgifterna så att de enformigaste och tråkigaste uppgifterna enbart ges till företrädare för det ena könet. Det är också fråga om diskriminering om bara män ges möjlighet till övertid eller endast kvinnors arbete ändras till deltidsarbete.

Betydelsen av hur arbetsuppgifterna fördelas ökar i synnerhet om uppgifternas art avgör möjligheterna att avancera till nya och bättre avlönade uppgifter.

En arbetstagare som återvänder till arbetet efter familjeledighet har med stöd av arbetsavtalslagen rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt ska arbetstagaren erbjudas ett arbetsavtal som motsvarar det tidigare arbetet och om detta inte heller är möjligt, något annat arbete som är förenligt med arbetsavtalet. Bestämmelser om rätten att återgå till arbetet efter utnyttjad familjeledighet finns även i EU-direktiven.

Diskriminering vid uppsägning, avslutande av anställningsförhållande och permittering

En arbetsgivare får inte säga upp, häva eller på annat sätt avsluta en eller flera arbetstagares anställningsförhållanden på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. En arbetstagare får inte heller omplaceras eller permitteras på dessa grunder. Arbetsgivaren får inte rikta ovan nämnda åtgärder så att förfarandet leder till att förbudet mot direkt och indirekt diskriminering bryts. I lagarna om anställningsförhållanden föreskrivs också bland annat om anställningstrygghet för gravida arbetstagare och arbetstagare som är familjelediga.

Förbud mot motåtgärder

Jämställdhetslagen förbjuder arbetsgivaren att vidta några som helst motåtgärder om en arbetstagare har åberopat jämställdhetslagen. Med motåtgärder avses att en person missgynnas till exempel genom att arbetsuppgifterna eller arbetsvillkoren ändras, löneförhöjningar uteblir, övervakningen av arbetsprestationer och arbetstider ökar utan orsak, arbetstagaren belastas med oskäligt extra arbete eller att arbetstids- och semesterarrangemangen försvåras. I värsta fall tar sig förfarandet uttryck i att anställningsförhållandet upphör.

Genom förbudet mot motåtgärder skyddas utöver den person som åberopat jämställdhetslagen också vittnen och personer som biträtt personen i ärendet. Arbetsgivarens motåtgärder kan leda till gottgörelse även efter det att ett anställningsförhållande har upphört. Arbetsgivaren ska också se till att andra arbetstagare inte vidtar motåtgärder mot en arbetstagare som har åberopat jämställdhetslagen.

Trakasserier på arbetsplatser

En arbetsgivare gör sig skyldig till diskriminering enligt jämställdhetslagen om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna.

Arbetsgivaren ska se till att en arbetstagare i sitt arbete inte utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Den som blivit utsatt för trakasserier ska informera den som trakasserat att beteendet inte är önskvärt. Man kan också berätta om trakasserierna för en representant för arbetsgivaren, förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen. Det är i första hand den som gjort sig skyldig till trakasserierna som hålls ansvarig för dem. Ansvar för att förhindra trakasserierna överförs till arbetsgivaren när arbetsgivaren har blivit informerad om trakasserierna.

När det finns skäl att misstänka sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra trakasserierna. Endast arbetsgivaren har tillräckliga befogenheter och medel för att vidta åtgärder mot den som gjort sig skyldig till trakasserier. Den som trakasserar kan ges en anmärkning eller en varning och i sista hand kan anställningsförhållandet sägas upp eller hävas. Åtgärderna kan omfatta omorganisering av arbetsuppgifterna eller arbetsplatserna, men de får inte försvaga ställningen för den som blivit utsatt för trakasserier. Arbetsgivaren ska också på förhand försöka förhindra trakasserier till exempel med hjälp av jämställdhetsplanering.

Arbetarskyddslagen innehåller bestämmelser om trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet när arbetsgivaren har fått information om saken.

Trakasserier som betraktas som brott definieras i strafflagen.

Arbetsgivarens utredning till arbetstagaren

Om en person misstänker sig ha blivit diskriminerad i arbetslivet ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande. Då kan arbetstagaren själv avgöra om det är motiverat att fortsätta behandlingen av ärendet och eventuellt föra det till domstol. Genom utredningen undviker man onödiga rättegångar.

Om det är fråga om en anställningssituation ska det av utredningen framgå den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra omständigheter som påverkat valet. Om det finns anledning att misstänka lönediskriminering ska arbetstagaren få uppgifter om sina lönegrunder och andra nödvändiga uppgifter.

Arbetstagarrepresentantens rätt att få löneuppgifter

En förtroendeman eller någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för

en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommit i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en förtroendeman eller någon annan representant för arbetstagarerna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten inom två månader från mottagandet av begäran. Bestämmelsen tillämpas endast när en enskild arbetstagare inte har gett sitt samtycke till att löneuppgifter lämnas och förtroendemannen inte annars har rätt att få löneuppgifter. Bestämmelsen är av betydelse för arbetstagare inom den privata sektorn. Löneuppgifter för arbetstagare inom den offentliga sektorn är däremot offentliga. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna kan representanten för arbetstagarerna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

Diskriminering vid läroanstalter

Förbjuden diskriminering föreligger om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck bland annat vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen

av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet.

Bestämmelsen gäller också trakasserier. Läroanstaltens eller sammanslutningens ansvar att förhindra trakasserier börjar när den ansvariga representanten har informerats om trakasserier. Läroanstalten ska förhindra trakasserier med de åtgärder som står till buds. Läroanstaltens förfarande betraktas som diskriminering om den försummar denna skyldighet. En läroanstalt och en sammanslutning som tillhandahåller utbildning har gottgörelseskyldighet också i fall där den som gjort sig skyldig till trakasserier är en enskild lärare eller elev.

Förbudet mot diskriminering ska tillämpas såväl på offentliga som privata utbildningsanordnare. Det gäller allmänbildande utbildning och yrkesutbildning. Förbudet mot diskriminering med gottgörelsepåföljd tillämpas inte på grundskolor. Däremot gäller jämställdhetslagens allmänna förbud mot diskriminering även dem. Även grundskoleeleverna har rätt till en trygg studiemiljö, som förverkligas både med stöd av jämställdhetslagen och lagstiftningen om den grundläggande utbildningen.

Den som misstänker diskriminering har rätt att utan dröjsmål få en skriftlig utredning av läroanstalten om läroanstaltens förfarande. Om misstanken gäller till exempel diskriminering vid antagning av studerande ska antagningskriterierna utredas och om det finns misstanke om diskriminering vid bedömning av studieprestationer ska bedömningsprinciperna utredas. När det finns misstanke om trakasserier ska utredningen fastslå vilka åtgärder som har vidtagits för att förhindra trakasserier.

Diskriminering i intresseorganisationer

Förbjuden diskriminering föreligger om en arbetsmarknadsorganisation eller en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen i sin verksamhet missgynnar en person på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck vid antagningen av medlemmar, vid beviljandet av förmåner eller på något annat sätt som omfattas av förbuden mot diskriminering i jämställdhetslagen.

Diskriminering vid tillhandahållandet av varor och tjänster

Förbjuden diskriminering föreligger om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten missgynnar en person på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Det är också fråga om diskriminering om den som tillhandahåller varor eller tjänster gör sig skyldig till sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön eller vägrar att erbjuda varor eller tjänster till exempel till den som åberopat diskriminering eller till dennes vittne. Detta förbud mot diskriminering tillämpas inte på innehållet i medier och reklam eller på utbildning.

Näringsidkares prissättning får inte vara könsbunden. Till exempel kan en frisersalong erbjuda kunderna service i enlighet med sin affärsidé och yrkeskompetens, men prissättningen för tjänsterna får inte vara könsbunden utan ska baseras på arbetet som utförs. Det är inte heller tillåtet med könsbundna skillnader i prissättning och premier för konsumentförsäkringar. I regel ska också boendeservice

erbjudas oberoende av kön. Syftet är inte att förhindra alla typer av olika behandling, utan endast att förhindra klart orättvis behandling. Det är ändå möjligt med till exempel erbjudanden inför mörnsdag eller farsdag av ringa penningvärde liksom med små rabatter som tillfälligt erbjuds av idrottsföreningar och andra föreningar endast till det ena könet.

Det är tillåtet enligt lagen att tillhandahålla varor och tjänster endast till det ena könet om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga. Ett berättigat mål kan till exempel vara skydd av offer för könsrelaterat våld, skäl som rör privatliv och anständighet samt anordnande av idrottsaktiviteter.

Gottgörelse vid diskriminering

Påföljden för brott mot de särskilda förbuden mot diskriminering kan vara gottgörelse. Gottgörelsen ska betalas oberoende av om diskrimineringen orsakar ekonomisk skada eftersom gottgörelsen till sin natur är en ersättning för den kränkning som diskriminering utgör. Gottgörelsen betalas av den som brutit mot förbudet mot diskriminering. Vid fastställandet av gottgörelsens nivå har man utgått ifrån att påföljden ska vara effektiv, så att de som blivit diskriminerade återoppar sina rättigheter, och avskräckande, så att den förebygger diskriminering.

Gottgörelsens storlek bestäms i domstol och då beaktas bland annat diskrimineringens art, omfattning och varaktighet. Gottgörelsebeloppet är minst 3 570 euro (juni 2015). Domstolen kan sänka gottgörelsens

minimibelopp eller slopa gottgörelsen helt och hållet om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter. Till exempel kan arbetsgivaren återta uppsägningen eller ordna en ny motsvarande arbetsplats för den diskriminerade arbetssökanden.

Det har inte fastställts något maximibelopp för gottgörelse, förutom för anställningssituationer. I en anställningssituation ska högst 17 840 euro (juni 2015) betalas till en arbetssökande då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder.

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum. Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det att förbudet mot diskriminering överträdde, med undantag för anställningssituationer då talan ska väckas inom ett år från det att förbudet mot diskriminering överträdde.

I rättegången följs principen om delad bevisbörda och enligt den har bevisbördan för den som misstänker diskriminering lindrats. Enligt principen ska den som misstänker diskriminering påvisa att motparten sannolikt har brutit mot de särskilda förbuden mot diskriminering. Då uppstår en presumtion om diskriminering. Motparten måste i sin tur kunna påvisa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan, godtagbar omständighet än kön.

Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning med stöd av till exempel arbetsavtalslagen eller skadeståndslagen.

Diskriminerande annonsering

Arbets- och utbildningsplatser får inte utannonseras som sökbara av enbart kvinnor eller enbart män. Endast i undantagsfall kan annonser riktas till enbart det ena könet. Detta förutsätter vägande och godtagbara skäl, dvs. att arbetets natur kräver uttryckligen en kvinna eller en man. Ibland kan det också komma i fråga vid positiv särbehandling som utgår från en jämställdhetsplan och som tillämpas tillfälligt i syfte att uppnå en jämställd personalstruktur.

Jämställdhetslagen omfattar inte reklamverksamhet. Konsumentombudsmannen övervakar diskriminerande reklam och reklametiska rådet ger utlåtanden om reklamen är etiskt godtagbar, men inte om reklamens lagstridighet.

Tillsyn över jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ser till att jämställdhetslagen följs.

Jämställdhetsombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att

- övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbudet mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,
- genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,
- informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,
- följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden.

En person som misstänker sig ha blivit utsatt för sådan diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen kan be jämställdhetsombudsmannen om anvisningar och råd i ärendet. När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet enligt jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot lagen, ska ombudsmannen försöka förhindra detta genom råd och anvisningar. När

jämställdhetsombudsmannen finner att utbildningsanordnaren eller arbetsgivaren trots anvisningar och råd försummar sin skyldighet att göra upp en jämställdhetsplan, kan ombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken planen ska göras upp.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen och att under vissa förutsättningar utföra kontroller på arbetsplatser, på läroanstalter, i intresseorganisationer eller i affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster. Ombudsmannen kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering vid rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning om frågan är av avsevärd betydelse för hur jämställdhetslagen ska tillämpas.

Kontaktuppgifter till jämställdhetsombudsmannen
Telefonrådgivning: 0295 666 842
E-post: tasa-arvo@oikeus.fi
Internet: www.tasa-arvo.fi

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ser till att både diskrimineringslagen och jämställdhetslagen följs. Nämnden behandlar ärenden om diskriminering enligt jämställdhetslagen som förts till nämnden av jämställdhetsombudsmannen eller arbetsmarknadens

centralorganisationer samt ärenden om jämställdhetsplaner som förts av jämställdhetsombudsmannen. Domstolen kan begära utlåtande av nämnden om hur bestämmelserna om förbud mot diskriminering i jämställdhetslagen ska tillämpas i ärenden som är av betydelse med tanke på syftet med lagen.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan förbjuda att ett förfarande som strider mot jämställdhetslagen fortsätter eller upprepas. Nämnden kan också på föredragning av jämställdhetsombudsmannen förplikta en utbildningsanordnare eller arbetsgivare att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. Vid behov får nämnden förelägga vite. Ändring i nämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen.

Nämnden har rätt att av de övervakande parterna få de uppgifter som behövs för att avgöra ett ärende samt en utredning om de omständigheter som är nödvändiga för att övervaka efterlevnaden av jämställdhetslagen.

Nämnden behandlar ärendena skriftligen. Ingen avgift tas ut för behandlingen och expeditionerna är kostnadsfria för parterna. Parterna svarar själva för sina egna kostnader.

Kontaktuppgifter till diskriminerings-
och jämställdhetsnämnden
Telefon: 0295 150 159
E-post: yvltk@oikeus.fi
Adress: Berggatan 24, 00100 Helsingfors

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609)

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

1 § (30.12.2014/1329)

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

2 §

Begränsningar i lagens tillämpningsområde

Stadgandena i denna lag tillämpas inte

- 1) på verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller andra religiösa samfunds religionsutövning, ej heller
- 2) på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet.

På sådan verksamhet i riksdagen som ansluter sig till riksdagsmannavärdet tillämpas inte 10 och 11 §§, 14 a § eller 17 och 19 §§. Stadgandena i 10 och 11 §§ tillämpas inte heller på republikens presidents verksamhet (17.2.1995/206).

3 mom. har upphävts genom L 17.2.1995/196.

3 § (30.12.2014/1329)

Definitioner

Med *arbetstagare* avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning

utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare iakttas i tillämpliga delar också på den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivare tillämpas på motsvarande sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *utbildningsanordnare* avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Med *könsidentitet* avses i denna lag en persons upplevelse av sin könstillhörighet.

Med *könsuttryck* avses i denna lag uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Vad som i denna lag föreskrivs om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska på motsvarande sätt tillämpas på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

4 § (15.4.2005/232)

Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män skall beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

4 a § (15.4.2005/232)

Sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunala samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett organ som utövar makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i denna paragraf skall i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.

5 § (30.12.2014/1329)

Jämställdhet vid utbildning och undervisning

Myndigheter och utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning ska se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. Vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till barnens ålder och mognad.

5 a § (30.12.2014/1329)

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

Jämställdhetsplanen ska innehålla:

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten;
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten,
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder.

6 § (15.4.2005/232)

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter:

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män;
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang;
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön;

- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män;
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen; och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

6 a § (30.12.2014/1329)

Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minsta vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Jämställdhetsplanen ska innehålla:

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och män uppgifter.
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras;
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

6 b § (30.12.2014/1329) **Lönekartläggning**

Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likavärdigt.

Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna.

Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

6 c § (30.12.2014/1329) **Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck**

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Den skyldighet som avses i 1 mom. ska beaktas vid beredningen av läroanstaltarnas i 5 a § avsedda och arbetsgivarnas i 6 a § avsedda jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

7 § (30.12.2014/1329) **Förbud mot diskriminering**

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.
Med direkt diskriminering på grund av kön avses i denna lag att:

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön;
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning;
- 3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med indirekt diskriminering på grund av kön avses i denna lag att:

- 1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön;

- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på faktum eller en presumption i fråga om personen själv eller någon annan.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska betraktas som diskriminering enligt denna lag.

Med sexuella trakasserier avses i denna lag någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Med trakasserier på grund av kön avses i denna lag någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

8 § (30.12.2014/1329)

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare:

1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art;

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2–5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

8 a § (19.12.2008/1023) **Förbud mot motåtgärder**

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska också anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster missgynnar en person eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

8 b § (15.4.2005/232) **Diskriminering vid läroanstalter**

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

8 c § (15.4.2005/232) **Diskriminering i intresseorganisationer**

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsmarknadsorganisation eller en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen i sin verksamhet, vid antagningen av medlemmar eller vid beviljandet av förmåner som organisationen tillhandahåller försätter en

person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §.

8 d § (15.4.2005/232) Trakasserier på arbetsplatser

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagarare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier.

8 e § (19.12.2008/1023) Diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inom den offentliga eller den privata sektorn missgynnar en person på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på ett sätt som avses i 7 §.

Det är dock tillåtet att tillhandahålla varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Denna paragraf tillämpas inte på innehållet i medier och reklam eller på utbildning.

Bestämmelserna om försäkringsbolagslagen (521/2008), lagen om försäkringsföreningar (1250/1987) och lagen om utländska försäkringsbolag (398/1995) gäller för användningen av kön som en faktor som påverkar försäkringspremier och försäkringsförmåner.

9 § (15.4.2005/232)
Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

Såsom i denna lag avsedd diskriminering på grund av kön skall inte anses:

- 1) särskilt skydd för kvinnor på grund av graviditet och förlossning
- 2) att värnplikt endast gäller för män,
- 3) godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en annan förening än en egentlig arbetsmarknadsorganisation, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar; om föreningen är en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen förutsätts dessutom att organisationen strävar efter att uppfylla ändamålet med denna lag, eller
- 4) sådana tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas.

9 a § (15.4.2005/232)
Bevisbörda

Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, skall svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.

10 § (19.12.2008/1023)
Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

TPå begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen ska framgå vilka grunder

arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

En arbetsgivare ska likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten eller 8 a eller 8 d §.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarerna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarerna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

10 a § (15.4.2005/232)

Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 b §.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

11 § (29.5.2009/369)

Gottgörelse

Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.

I gottgörelse ska minst 3 240 euro betalas. I en anställningssituation ska högst 16 210 euro betalas till en arbetssökande då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. När gottgörelsen bestäms ska diskrimineringsens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter.

Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkta dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag.

12 § (19.12.2008/1023)

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse ska yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum.

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdades. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdades.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försumelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

13 § (15.4.2005/232)

13 § har upphävts genom L 15.4.2005/232.

14 §

Förbud mot diskriminerande annonsering

En arbets- eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger eller förfarandet inte grundar sig på en plan som avses i 9 § 2 mom. 4 punkten. (8.7.1992/624)

2 mom. har upphävts genom L 17.2.1995/206.

14 a § (21.4.1995/691)

Straffstadganden

Om straff för diskriminering i arbetslivet stadgas i 47 kap. 3 § strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 10 § 4 mom. döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. strafflagen, om inte gärningen skall bestraffas enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller strängare straff för den stadgas på något annat ställe än i 38 kap. 1 § strafflagen.

Den som bryter mot förbudet i 14 § vid annonsering av utbildningsplatser ska för diskriminerande annonsering dömas till böter. Åklagaren får väcka åtal för diskriminerande annonsering endast på anmälan av jämställdhetsombudsmannen. (13.5.2011/488)

15 § (30.12.2014/1329)
**Begäran om utlåtande av diskriminerings- och
jämställdhetsnämnden**

Domstolen kan begära utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden om tillämpningen av 7, 8, 8 a–8 e och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på syftet med denna lag.

16 § (30.12.2014/1329)
Tillsyn

Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska se till att denna lag följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet i enlighet med vad som föreskrivs nedan eller särskilt.

17 § (30.12.2014/1329)
Lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen

Trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar har jämställdhetsombudsmannen rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan

dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna kan representanten för arbetstagarna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

18 § (19.12.2008/1023) **Kontroller och handräckning**

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter eller i intresseorganisationer eller i affärslokaler för den som tillhandahåller varor eller tjänster utföra behövliga kontroller, om det finns skäl att misstänka att det förfarits i strid med denna lag eller att de i denna lag föreskrivna jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att för en kontrollåtgärd få handräckning av andra myndigheter.

Kontrollerna ska utföras så att de inte medför onödigt men eller onödiga kostnader.

19 § (30.12.2014/1329) **Lämnande av anvisningar och råd**

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen..

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, ska ombudsmannen ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas.

När jämställdhetsombudsmannen finner att utbildningsanordnaren eller arbetsgivaren trots anvisningar och råd som avses i 2 mom. försummar sin

skyldighet enligt 5 a eller 6 a § att göra upp en jämställdhetsplan, kan ombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras.

20 § (30.12.2014/1329) **Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden**

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §.

Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom.

Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ärenden som gäller riksdagen kan föras till nämnden endast om det är fråga om riksdagens eller ett av dess organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

21 § (30.12.2014/1329) **Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande**

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite.

Vite kan föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera.

När ett förbud utfärdas kan det samtidigt beslutas att förbudet ska iakttagas först från en i beslutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

21 a § (30.12.2014/1329)

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. Vitet döms ut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Bestämmelser om vite i övrigt finns i viteslagen (1113/1990).

22 § (30.12.2014/1329)

22 § har upphävts genom L 30.12.2014/1329.

23 § (15.4.2005/232)

Justering av gottgörelsebelopp

De i II § 2 mom. nämnda beloppen skall genom förordning av statsrådet justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet.

24 §
Befogenhet att utfärda förordning

Närmare stadganden om verkställigheten av denna lag utfärdas vid behov genom förordning.

25 §
Ikraftträdelse- och övergångsstadganden (6.5.1988/406)

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1987.

Åtgärder som verkställigheten av denna lag förutsätter kan vidtas innan lagen träder i kraft.

Stadgandena i denna lag tillämpas inte, om de strider mot arbets-, tjänste- eller funktionärskollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet av denna lag. Stadgandet i 4 § 2 mom. förpliktar inte till ändringar i sammansättningen av statlig kommitté eller delegation eller annat motsvarande organ som har tillsatts innan lagen träder i kraft.

4 mom. har upphävts genom L 28.11.1997/1037. (28.11.1997/1037)

FN:s konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor och EU:s jämställdhetsdirektiv

Konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) (FördrS 67–68/1986) och fakultativt protokoll till konventionen (FördrS 20–21/2001).

Rådets direktiv 79/7/EEG om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet.

Rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

Rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

Rådets direktiv 2010/18/EU om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (Text av betydelse för EES).

Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Telefon 0295 16001 (Statsrådets växel)
Postadress PB 33, 00023 Statsrådet
www.stm.fi/svenska

Den här broschyren finns på social- och hälsovårdsministeriets webbplats på adressen
<http://www.stm.fi/sv/publikationer>

Beställningstjänst via e-post

Du kan beställa följande av social- och hälsovårdsministeriets material till din e-post:

- publikationer
- pressmeddelanden och webbnyheter
- Fokus-artiklar
- kommuninfo.

Gör en beställning till din e-post på
<http://www.stm.fi/sv/pressmeddelanden/subscription>

ISBN 978-952-00-3747-5 (inh.)